



UNAP

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA-UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2013”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTORA : Juanita de Fátima TEJADA GASTELO
ASESOR (A) : Dra. Delia PEREA TORRES

IQUITOS – PERÚ

2014

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2013.

GRADUADO : JUANITA DE FÁTIMA TEJADA GASTELO

SECCIÓN : DOCTORADO

MENCIÓN : DOCTOR EN EDUCACIÓN

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA 01 DE DICIEMBRE DE 2014, POR LOS SIGUIENTES MIEMBROS DEL JURADO.

**Dra. Victoria REÁTEGUI QUISPE
PRESIDENTA DEL JURADO**

**Dra. Lindomira VERTIZ ALARCÓN
MIEMBRO DEL JURADO**

**Dra. Nilda RAMIREZ MERA
MIEMBRO DEL JURADO**

**Dra. Delia PEREA TORRES
ASESORA**

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por darme la sabiduría y la fuerza necesaria para seguir capacitándome como profesional, para mejorar como docente en beneficio de los estudiantes que formo.

A mi maravillosa familia por estar siempre conmigo apoyándome en todo momento, los amo mucho y son el impulso para seguir superándome.

JUANITA DE FÁTIMA

AGRADECIMIENTO

- A la Decana de la Facultad de Enfermería por darme todas las facilidades para desarrollar el presente proyecto de investigación.
- A la asesora Dra. Delia Perea Torres, por su asesoría y decidido apoyo durante todo el proceso del desarrollo de la elaboración de la tesis.
- A los miembros del Jurado Calificador: Dra. Victoria Reátegui Quispe, Dra. Lindomira Vertiz Alarcón y Dra. Nilda Ramírez Mera, por las sugerencias y apoyo durante todo el proceso de ejecución de la tesis,
- A todas las personas que me brindaron su apoyo, ayuda y colaboración para la ejecución y culminación del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO II	4
ANTECEDENTES	4
2.1. Investigación relacionadas al estudio	6
2.2. Marco Teórico	6
2.2.1. Cultura Organizacional	6
2.2.1.1. Organización	6
2.2.1.2. Cultura Organizacional	8
2.2.1.2.1 Concepto	8
2.2.1.2.2 Importancia de la cultura organizacional	9
2.2.1.2.3 Elementos de la cultura organizacional	11
2.2.1.2.4 Funciones de la cultura organizacional	11
2.2.1.2.5 Tipos de la cultura organizacional	12
2.2.1.2.6 Clasificación de la cultura organizacional	15
2.2.1.2.7 Valores organizacionales	15
2.2.1.2.8 Instancias de los valores organizacionales	16
2.2.1.2.9 Componentes de la cultura organizacional	17
2.2.2. Satisfacción Académica	20
2.2.2.1. La motivación	20
2.2.1.2.1 Concepto de demostración	20
2.2.1.2.2 Enfoque de los recursos humanos de los motivos.	20
2.2.2.2. La Satisfacción	28
2.2.2.2.1 La satisfacción académica	28
2.3. Marco Conceptual	30
2.4. Objetivos	31
2.4.1. Objetivo General	31
2.4.2. Objetivo Específico	31

2.5. Hipótesis	32
2.5.1. Hipótesis General	32
2.6. Variables	32
2.6.1. Identificación de las variables	32
2.6.2. Definición conceptual de las variables	32
2.6.3. Definición operacional de las variables	33
2.7. Indicadores e Índices	33
CAPÍTULO III	39
METODOLOGÍA	39
3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Diseño de la investigación	39
3.3. Problema y Muestra	39
3.3.1 Población	39
3.3.2 Muestra	40
3.4. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	40
3.4.1. Procedimientos de recolección de datos	40
3.4.2. Técnicas de recolección de datos	41
3.4.3. Instrumentos de recolección de datos	41
3.5. Procesamiento de la Información	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1. Análisis Univariado	42
4.1.1. Diagnóstico de la cultura organizacional	42
4.1.2. Diagnóstico de la satisfacción académica	
4.2. Análisis Bivariado	62
4.2.1. Implicación y satisfacción académica	62
4.2.2. Consistencia y satisfacción académica	63
4.2.3. Adaptabilidad y satisfacción académica	64
4.2.4. Misión y satisfacción académica	65
4.2.5. Cultura organizacional y satisfacción académica	66
CAPÍTULO V	68
DISCUSIÓN	68
CAPÍTULO VI	70
CONCLUSIONES	70
CAPÍTULO VII	71
RECOMENDACIONES	71

CAPÍTULO VIII	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	75
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia	76
Anexo N° 2: Instrumentos de recolección de datos	79

ÍNDICE DE CUADROS

Nº	TÍTULO	Pág.
1	La implicación en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	42
2	La consistencia en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	44
3	La adaptabilidad en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	46
4	La misión en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	48
5	La cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	50
6	La enseñanza en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	52
7	La actitud del docente en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	54
8	La organización académica en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	56
9	La infraestructura y servicio universitario en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	58
10	La satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	60
11	La implicación y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	62
12	La consistencia y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	63
13	La adaptabilidad y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	64
14	La misión y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	65
15	Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	TÍTULO	Pág.
1	La cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	50
2	La satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería – UNAP, 2013.	60

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA-UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2013.**

AUTORA: Juanita de Fátima TEJADA GASTELO

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

La investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional.

La población la conformó 255 estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y la muestra la conformó los estudiantes del II Ciclo que fueron 69.

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados indican que $\chi^2_c = 21.83 > \chi^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, con una magnitud de incidencia entre las variables de 48%, aceptando la hipótesis de investigación: la cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

Palabras claves: Cultura, organizacional, Satisfacción académica.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND SATISFACTION OF ACADEMIC STUDENTS IN THE SCHOOL OF NURSING UNIVERSITY - NATIONAL PERUVIAN AMAZON, 2013.

AUTORA: Juanita de Fátima TEJADA GASTELO

ABSTRACT

The research aimed to: determine the extent to which organizational culture affects students academic satisfaction of the Faculty of Nursing at the National University of the Peruvian Amazon in 2013.

The research was correlational, non- experimental correlational design transactional.

The settled population 255 students of the Faculty of Nursing at the National University of the Peruvian Amazon in 2013 and formed the sample students who were 69 Cycle II.

The technique used in data collection was the survey instrument was the questionnaire.

The results indicate that $\chi^2_c = 21.83 > \chi^2_t = 5.19$, $df = 2$, $p < 0.05\%$, with a magnitude of effect among variables of 48% , accepting the research hypothesis : organizational culture influences with a magnitude greater than 40% satisfaction in the academic students of the Faculty of Nursing at the National University of the Peruvian Amazon in 2013.

Keywords: Culture, organizational, academic satisfaction.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Continuamente se percibe en los estudiantes universitarios un desgano o insatisfacción en el aspecto académico debido muchas veces a la ausencia de políticas que impactan los programas educativos tanto a nivel local como nacional, en los cuales la evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes en relación con los planes de estudio constituye un indicador importante de la calidad curricular, por otro lado las universidades como organizaciones no conocen ni comprenden que la cultura da a la institución un sentido de misión y diferenciación que es la clave para motivar a todos los estudiantes constituyéndose un arte integral de satisfacción de la organización.

Esta realidad también está presente en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, específicamente en dicha Facultad donde manifiestan en forma permanente no están satisfechos con su formación académica debido a que los miembros que laboran en ella no comparten valores y normas presentes en la institución afectando hasta cierto punto el desarrollo académico de los estudiantes; razón por la cual se realiza la investigación: Cultura Organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, formulando por ello los siguientes problemas de investigación que a continuación se indican.

2.1. Problema General

¿En qué medida la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?

2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?

- ¿La implicación incide con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?
- ¿Se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?
- ¿Existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?
- ¿Incide la misión con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?
- ¿Cómo es la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?

Para ALVES y RAPOSO (2005) la satisfacción del estudiante en los estudios universitarios ha cobrado vital importancia para las instituciones de este sector, pues de ella depende su supervivencia. Solo con la satisfacción de los estudiantes se podrá alcanzar el éxito escolar, la permanencia de los estudiantes en la institución y sobre todo, la formación de una valoración positiva boca a boca. En este sentido, es extremadamente importante encontrar formas fiables de medir la satisfacción del estudiante en la enseñanza universitaria, permitiendo así a las instituciones de enseñanza conocer su realidad, compararla con la de otros competidores y analizarla a lo largo del tiempo, es por ello que se hace necesario realizar estos estudios tendientes a evaluar el impacto de la satisfacción de los estudiantes en cuanto al medio ambiente universitario, que incluya todos los servicios que los estudiantes requieren para tener una formación integral de calidad. Si la universidad quiere formar profesionales de calidad, tiene que medir la calidad durante el proceso, es decir, cuando son estudiantes, pues de nada serviría tratar de evaluar la calidad del producto una vez que se han enfrentado con la realidad del empleo y que no han podido desempeñar las tareas inherentes a su formación.

Es necesario apuntar que la satisfacción de los estudiantes es el eje central de todos los procesos que se llevan a cabo en las universidades, pues su principal función sustantiva es

la docencia centrada en ellos. Este objetivo debe cumplirse mediante su satisfacción y persistencia en las universidades. Asimismo, la cultura organizacional que rodea al proceso de enseñanza aprendizaje determina en igual proporción la búsqueda de un objetivo de calidad en este servicio que incluya todo aquello que sería indispensable para que el proceso se dé en una forma adecuada,¹ por tanto el propósito principal en el estudio es la de: Determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica de los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

La Investigación es importante en lo teórico porque presenta la teoría sobre las variables en forma organizada y sistematizada en lo metodológico porque presenta la forma de operacionalizar las variables, muy importante para la elaboración del instrumento de recolección de datos, en lo práctico porque permite la solución del problema sobre la formación profesional de los estudiantes en lo que respecta a la calidad académica y en lo práctico porque los beneficiarios de la investigación son los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

2.1. Investigaciones Relacionadas al Estudios

ARNEDO, B Y CASTILLO, M (2009). En la investigación “Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO), Cumana , Estado Sucre, año 2008, concluyen: La satisfacción para los empleados IPSPUDO, obtenido del promedio de los niveles correspondientes a cada dimensión: Retribución económica, condiciones físicas de entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás, posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es de 1.39 sobre 3.00 lo que significa que el personal de esta institución se encuentra insatisfecho.²

BABILONIA, C. M (2012). En la investigación “Cultura Organizacional en docentes de Instituciones Educativas “Colegio Nacional Iquitos y Colegio San Agustín”, Iquitos 2011, concluye: La Cultura Organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Colegio nacional Iquitos” es alta que la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Colegio San Agustín” en el año 2011, al obtener $x_{2c} = 20.539 > x_{2t} = 12.59$ $gl = 6$, $p < 0.05\%$.³

BENITEZ, J (2010). En la investigación “Madurez Vocacional y satisfacción académica de los estudiantes de Enfermería de Luz, llego a la conclusión que existe correlación entre las variables en los grupos satisfechos y medianamente satisfechos.⁴

CHALLA, J (1994). En la investigación “Cultura Organizacional y desempeño laboral” relaciona estas dos variables en una Institución Educativa, encontrando la presencia de una cultura organizacional débil y fragmentada, bajo desempeño laboral, poca identificación de los empleados con la cultura y el desempeño. Concluyo: Que la cultura organizacional dentro de las Instituciones Educativas, constituyen una desventaja, cuando los valores, las

normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, estas no favorecen el progreso ni el desarrollo institucional.⁵

DAVIS, HARA y STROUF (1962). En el estudio “La satisfacción vocacional y la inteligencia” mostro una investigación correlacional y tuvo como muestra 116 sujetos de ambos sexos ingresantes a la universidad, llegando a la conclusión que las etapas del desarrollo vocacional están correlacionadas significativamente con la inteligencia, así a mayor satisfacción vocacional mayor inteligencia.⁶

HERNÁNDEZ, C. A et al (2010). En la Investigación “Evaluación de la Satisfacción Académica de los estudiantes de licenciatura en didáctica del francés, concluyen; que los sujetos en estudio tienen altos niveles de satisfacción con su trayectoria académica en la Universidad.⁷

HUANSI, KJ. (2012) .En la investigación “La autoestima y satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú, Iquitos 2012, determino como objetivo: Demostrar que existe relación entre la autoestima y satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú de Iquitos en el año 2012, la investigación fue de tipo aplicada, no experimental, transaccional, correlacional y llego a la conclusión: Existe relación entre la autoestima y la satisfacción laboral con la profesión elegida en los estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2012 al obtener $\chi^2 = 15.34 > \chi^2_{t, gl = 4, \alpha = 0,05\%}$.⁸

SAENZ, (1999). En la investigación Índice de Madurez Vocacional (I.M.V) del profesor Busot, con el propósito de determinar la incidencia de la madurez vocacional en la satisfacción académica de los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Zulia cursantes del quinto hasta el décimo semestre, concluyendo que en la población estudiada se relacionó positivamente las dos variables en estudio.⁹

TUCCI, J (1963). En el estudio “Satisfacción con la elección vocacional” tuvo como finalidad “Determinar el porcentaje de estudiantes que se encontraban satisfechos con su elección vocacional. La muestra estuvo constituida por los estudiantes de la Wayne State

University. El resultado de la investigación muestra que el 34% había decidido de manera definitiva acerca de sus planes vocacionales, el 48% tenía una decisión provisional, el 18% afirmó que estaba indeciso.¹⁰

VILDOSO, J.Y (2002). En la investigación “Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación concluye que existe influencia significativa de la autoestima, la satisfacción con la profesión elegida con el coeficiente intelectual de los alumnos del tercer año de la Facultad de Educación.¹¹

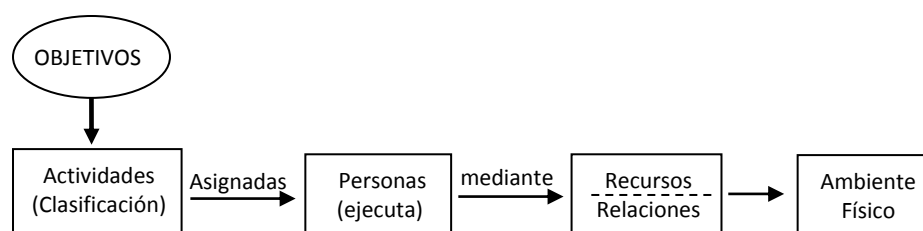
2.2. Marco Teórico

2.2.1. Cultura Organizacional

2.2.1.1. Organización

Concepto de Organización

El costarricense José Gálvez Escobedo dice que la organización “Consiste en determinar qué actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupo y luego asignarlas a individuos...”¹², por su parte el norteamericano Harol Koontz dice: “Es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical en toda la estructura de la empresa”.¹³ El brasileño Idalberto Chiavenato la define como: La determinación de las interrelaciones entre los órganos o cargos, definidos lógicamente a través de normas, directrices, reglamentos de la organización para el logro de sus objetivos.” Las ideas fuerza que definen a la organización como función del proceso administrativo se refieren a la (a) clasificación de actividades, para ser (b) asignadas a personas para su ejecución, mediante el (c) uso de recursos, afín de (d) lograr los objetivos institucionales. La organización implica una interrelación conceptual de los siguientes elementos:



A partir de estos elementos se puede describir las tareas que comprende el proceso metodológico para organizar:

1. Enunciado de objetivos y formulación de objetivos secundarios
2. Identificación de actividades para el logro de objetivos
3. Clasificación y agrupación de actividades según su similitud e importancia.
4. Asignar personal adecuado a cada grupo de actividades según los requisitos y calificaciones.
5. Asignar un jefe a cada grupo de personas, asignándole la autoridad la autoridad necesaria para ejercer su jefatura.
6. Informar a cada persona las funciones que se asignen así como sus relaciones con los demás.
7. Establecer canales de comunicación por donde fluyan las relaciones de autoridad, responsabilidad y coordinación necesarias para dinamizar la organización.
8. Elaborar Manuales y reglamentos de Organización y Funciones y otros instrumentos que regulen la organización y funcionamiento institucional.¹⁴

Principios de la Organización

Como cualquier actividad administrativa, la organización se sustenta en principios, sintetizados en las siguientes:

División de Trabajo: Establece la necesidad de diferenciar y clasificar las actividades de acuerdo al tipo de recursos y al avance de los conocimientos que obligan a la especialización funcional. Ejemplo: Docencia, Administración, Supervisión, Investigación, etc.

Límite de Control: Según este principio la organización debe diseñarse de tal manera que un jefe tenga una relación – control afectivo – sobre un número determinado de subalternos (según Graicunas puede ser de 3 a 8 subalternos).

Autoridad: En toda organización debe asignarse autoridad, es decir la potestad para mandar, dar órdenes y hacerse obedecer. Ejemplo: Los Directores, Jefe de Unidad o de Área, los Coordinadores.

Responsabilidad: Es el correlato de la autoridad, según el cual la persona revestida de autoridad debe asumir los riesgos – éxitos o fracasos – que implica el ejercicio de la autoridad.

Jerárquico – Gradual o Escalar: Toda organización se estructura en niveles, escalones, con jerarquía descendente, por donde fluyen las decisiones. Ejemplo: Ministerio – Departamental – USE, Ce.

Unidad de Objetivos: La estructura de la organización debe reflejar los fines y objetivos propios para lo cual fue establecida. Ej. CE, Inicial, Secundaria, Ocupacional, etc.

La Flexibilidad: Para adecuarse a los cambios y la eficiencia: para lograr los objetivos con el menor costo posible, son principios adicionales para organizar.¹⁵

2.2.1.2. Cultura Organizacional

2.2.1.2.1. Concepto

Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras.

Al hablar de Cultura organizacional nos referimos a una cultura dominante que en gran parte de las organizaciones existen, esta expresa los valores centrales que comparten la gran mayoría de los miembros de la organización. Si no existe esta cultura dominante, el valor de la cultura organizacional como variable independiente disminuye ya que no existe una interpretación uniforme de la conducta considerada como aceptable o inaceptable.

Tener una cultura organizacional, permite a todos sus miembros, fomentar y forjar una cultura dominante que incluya valor a lo que cada uno de ellos sabe. Una cultura organizacional así facilitarían que se genere el compromiso con algo superior al interés personal, serio en beneficio de toda la organización. Se generaría una gran estabilidad social que permite a los individuos sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivos,

recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional.

Para poder crear y compartir el conocimiento, deben existir controles administrativos propios que permitan filtrar todo aquello que sea útil para la organización, que no desvirtúe el sentido de cooperación, que sea conocimiento que forme y que no fragmente, sino que motive. En la medida que se enfrente con éxito la complejidad, se estará en posibilidades de lograr los objetivos organizacionales. Esta realidad da origen al concepto de CULTURA ORGANIZACIONAL O EMPRESARIAL, mismo que nos permite medir la capacidad del empresario para enfrentar los cambios en las relaciones humanas procurando encaminarlos por el bien de la organización.¹⁶

2.2.1.2.2. Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, estas se reflejan en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiado para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

Se ha podido observar en los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

El comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura. La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de esta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y automotivación.

Los factores que con más frecuencia afectan una organización son mencionados a continuación:

La historia y propiedad: Al entender la propiedad como la responsabilidad, el control de los resultados y de los medios para lograrlos, se dice que una propiedad centralizada de la organización tiende a crear ambiente de poderes altos, donde los recursos son controlados. Por su parte, las organizaciones antiguas tienden a ser estructuradas con un alto control y niveles de poder bien concentrados.

- El tamaño: Una organización grande tiende a tener una estructura bien definida, controles muy específicos, cada miembro tiene una clara visión de sus responsabilidades. Una compañía pequeña proporciona una mayor flexibilidad, como también un esfuerzo sobresaliente de cada uno de sus miembros.
- La tecnología: Esta desempeña un importante papel en el desarrollo de las empresas. En organizaciones con un medio muy cambiante se

requiere de fuentes de poder muy claras al igual de un cierto grado de individualismo para enfrentar estos retos.

- Metas y objetivos: Los objetivos de una empresa verían conforme a las estrategias.
- El personal: Es un recurso de mucha importancia. La posibilidad de cambiar la cultura de una organización dependerá de las características que posean sus miembros. Significa que cada persona acepta, pero modifica su cultura.¹⁷

2.2.1.2.3. Elementos de la Cultura Organizacional

Dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales se tiene: Los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros.

- Los Valores: Son convicciones fundamentales de que un medio de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.
- Costumbres: Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, lo cual permite diferenciarlo de los demás.
- Ritos: Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y esfuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles y las prescindibles.
- Historias: Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por su puesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.
- Héroes: Son personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hace que perdure una cultura.¹⁸

2.2.1.2.4. Funciones de la Cultura organizacional

La cultura organizacional ejerce varias funciones dentro de la organización así Robbins, S. (1996) refiere 5 de ellas:

- a) Define limites – Marca la diferencia entre una organización y otra.
- b) Refleja la identidad de los miembros con la organización – Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.
- c) Genera el nexo entre los miembros y la organización a través de la lealtad y el compromiso - Para Arias Galicia (1974) menciona que es indudable que cada individuo posee un organismo y una serie de habilidades innatas que lo hacen característico y diferente a todos los demás pero también es cierto que por medio de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, etc. La cultura le imprime su sello.
- d) Refuerza la estabilidad social – Definen a las compañías de éxito como aquellas y disponen de una cultura comparativa fuerte, existen rasgos que son definidos por la cultura organizacional que permiten a cada uno de sus miembros identificarse y auto clasificarse dentro de ellos, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.
- e) Es un mecanismo de control – Que permite señalar las reglas del juego – Definido como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo.¹⁹

2.2.1.2.5. Tipos de Cultura Organizacional

Según SONNENFE D. de la Universidad de Emory, se definen 4 tipos de cultura:

- a) **ACADEMIA** – define a una organización que recluta, capacita, especializa y guía al recurso humano por varias funciones.
- b) **CULTURA DE EXPERIENCIA** – Antigüedad, dando la lealtad y el compromiso proveniente de una adaptación e integración es primordial y se denomina “CLUB”.

- c) EQUIPO – Tiene como perfil el riesgo a la innovación, donde se adoptan recursos humanos talentosos y de experiencia son flexibles y abiertos, lo que permite a las personas crecer.
- d) FORTALEZA – Está orientada a sobrevivir puesto generalmente estos grupos han pasado por la experiencia de los 3 anteriores, ofrecen poca seguridad pero grandes desafíos al cambio.²⁰

Hellrigel DonySlucum, John (2004), describe los siguientes tipos de cultura organizacional:

- a) Cultura burocrática: Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática.

Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir “según el libro” y seguir los procedimientos legalistas.

- b) Cultura de clan: La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la autoadministración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que se van más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por: medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes

comparten el orgullo de ser parte de la membrecía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.

- c) Cultura emprendedora: Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia; la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no solo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como la Microsoft, Dell y muchas otras.
- d) Cultura de mercado: Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las obligaciones de cada parte. En este sentido la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.²¹

2.2.1.2.6. Clasificación de la cultura organizacional

Robbins, S. (1996) da a conocer las siguientes clasificaciones:

- a) Cultura Fuerte: Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.
- b) Cultura débil: existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orientan o guían la conducta de los trabajadores.

2.2.1.2.7. Valores Organizacionales

Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos personas. Estos reflejan las metas reales, las creencias y conceptos básicos de una organización, así como también la medida de la cultura organizacional.

Estos son la base de la cultura organizacional, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para organización. Inspiran la razón de ser de cada organización, los objetivos a perseguir y las metas a lograr.

Los valores están explícitos en la voluntad de los fundadores de la empresa y en la formalización de la misión y visión de las organizaciones. Estos se generan de la cultura de la organización, por lo tanto son establecidos por la alta gerencia.

La conformación de dichos valores dentro de las empresas es un fenómeno complejo que depende de múltiples variables, entre las que se encuentran:

- Las creencias y valores de fundador. Toda empresa surge de un impulso fundamental a partir de una idea y unos principios de acción más menos implícitos.
- Las creencias y valores de la dirección actual. La dirección de la empresa, es un momento dado, puede pretender perpetuar, revitalizar incluso modificar radicalmente las creencias y valores de su fundador,

debiendo gestionar adecuadamente el conflicto entre lo tradicional y lo moderno.

- Las creencias y los valores de los empleados. Como ya se ha comentado, la mayor fuerza formadora de creencias y valores en los empleados está constituida por los mecanismos de recompensa existente.
- La formación y la influencia de consultores: Naturalmente, un mecanismo esencial para modificar creencias y valores es la formación, el verdadero aprendizaje radica en el des aprendizaje de creencias y la incorporación de otras nuevas.
- Normativas legales existentes. La legislación laboral, medioambiental, economía, etc. de cada país también influye significativamente sobre las creencias y valores de una empresa.
- Las reglas de juego del mercado. Obviamente, el mercado de libre competencia impone determinadas reglas del juego que impregna el sistema de creencias y valores de la empresa.
- La tradición cultural de cada sociedad. Existe una influencia mutua entre los valores sociales y los valores empresariales.
- Los resultados de la empresa. Es debido destacar que los sistemas de creencias y valores de la empresa se retroalimentaron en función de sus resultados.

2.2.1.2.8. Importancia de los Valores Organizacionales

Esta radica en que se transforma en un elemento motivador de las acciones y de la conducta humana, define el carácter fundamental y decisivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Especifican lo que es primordial para sus implicados, porque identifica los resultados que la mayoría espera, guían nuestras actuaciones y determinan si nuestra organización tendrá éxito.

Los valores deben ser claros, igualmente compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un

criterio unificado que comparta y fortalezca los intereses de todos los miembros de la organización.

Los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social representando una opción con bases ideológicas con respecto a las bases sociales y culturales.²²

2.2.1.2.9. Componentes de la cultura organizacional

La cultura organizacional según Denison (2001) presenta los siguientes componentes:

- a) Implicación (bivovement). Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que este está directamente relacionado con los objetivos de la organización. Estos aspectos n el comprenden:
 - Empowerment (Empoderamiento). Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.
 - Trabajo en equipo (Team Orientation): El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.
 - Desarrollo de capacidades (Capability Development): La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades con sus empleados con el objetivo de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.
- b) Consistencia (Consistency). La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un

conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. Este rasgo comprende:

- Valores centrales (CoreValues): Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas.
 - Acuerdo (Agreement): Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren.
 - Coordinación e integración (Coordination and Integration); Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.
- c) Adaptabilidad (Adaptability). Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. Esta dimensión cultural comprende:
- Orientación al cambio (Creating Change): La organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es

capaz de interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.

- Orientación al cliente (Customer Focus): La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.
- Aprendizaje organizativo (Organizational Learning): La organización recibe, interpreta y transforma seriales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

d) Misión (Mission). Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de la misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizaciones y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión. Esta dimensión comprende:

- Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention): Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.
- Metas y objetivos (Goals and Objectives): A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.
- Visión (Visión): La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las

mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.²³

2.2.2. Satisfacción Académica

2.2.2.1. La motivación

2.2.2.1.1. Concepto

No se puede conocer sobre la satisfacción académica si antes no se sabe sobre la motivación es entendida como el estado psicológico interno de una persona que lo hace comportarse de una manera favorable o no en torno a una meta.

Es evidente que todas las personas siempre que actúan lo hacen para satisfacer primero una necesidad personal, en cuyo caso la necesidad constituye una razón o motivo que genera un determinado comportamiento, por lo que es necesario que el directivo identifique tales necesidades o motivos y procure atenderlos mediante incentivos tangibles o intangibles, según la naturaleza de las mismas. En la medida en la que se satisfagan las necesidades será posible predecir, modificar y aún controlar el comportamiento en la forma deseada, pudiendo en caso contrario llegar a estados de frustración, tan perjudicial para la propia persona y para la institución a la cual pertenece.

Desde lo teórico la motivación constituye un proceso psicológico en cadena que comienza con el sentimiento de una necesidad, que se traduce en deseos, anhelos o aspiraciones que al no ser (o estar) satisfechos generan tensiones, las mismas que obligan a una actitud (conducta, comportamiento) tendiente al logro del deseo para llegar a la satisfacción.

2.2.2.1.2. Enfoque de los recursos humanos de los motivos

Este sostiene que una persona se motiva por diversos factores no solo el dinero ni el deseo de satisfacción en sí tales como la necesidad de logro de un trabajo bueno y significativo. Según este enfoque, corresponde al directivo lograr la mayor participación de los subalternos para compartir responsabilidades, aportando en la medida de sus intereses y posibilidades

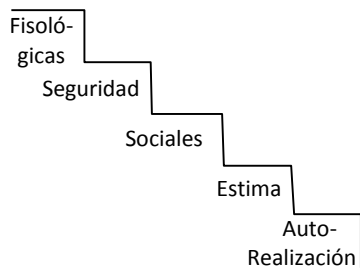
al logro de los objetivos organizacionales e individuales. Entre las principales teorías están:

a) La Jerarquía de las necesidades – Abraham Maslow.

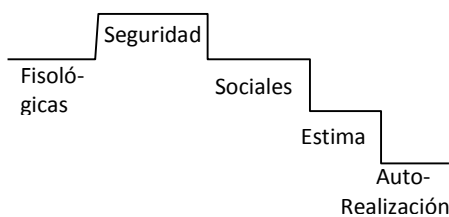
Es una de las teorías más ampliamente conocidas y que concibe las necesidades humanas en cinco tipos: (1) Fisiológicas, (2) De seguridad, (3) Sociales, (4) De estima, y (5) De Autorrealización, ordenadas en forma jerárquica de acuerdo a su importancia, y cuya satisfacción sigue el orden establecido. Es decir al satisfacer una necesidad de nivel inferior el comportamiento de la persona se orientará a satisfacer la del nivel inmediato de la escala.



Las necesidades Fisiológicas: Son las de mayor jerarquía, ellas son las que sostienen la vida misma, permiten la supervivencia del cuerpo humano. Es indudable que en todas las sociedades la satisfacción de estas necesidades está ligada al dinero, pues con él se puede “comprar” o lograr satisfacer las necesidades de abrigo, alimento vivienda, vestido, descanso, etc. además de posibilitar la satisfacción de las necesidades de otro nivel.

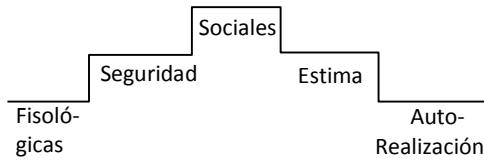


Las necesidades de seguridad: Todos sentimos un deseo, consciente o inconsciente de mantenernos a salvo de los azares de la vida: el peligro, la amenaza o la privación, como pueden ser los accidentes, el daño corporal, la inestabilidad, la inseguridad económica, etc. por ello los individuos y las organizaciones (sindicatos) procuran por cualquier medio que estas “catástrofes” se presenten. Se dice que la



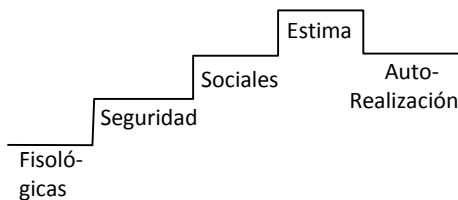
Administración Pública enfatiza demasiado en este tipo de necesidades al condicionar una estabilidad laboral – casi – absoluta de la empleocracia estatal, dentro de ella el magisterio.

Las necesidades sociales: siendo el hombre un ser social tiene la necesidad de pertenecer y de ser aceptado por diversos grupos. La necesidad dominante de este nivel se manifestará en la búsqueda de amor, compañía y amistad con los que le rodean, preferentemente con sus compañeros de trabajo.



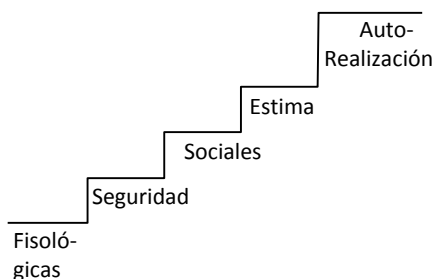
Sin embargo no basta el buen compañerismo, sino que más allá esta afinidad de ideas, creencias, propósitos, expectativas y aun en los infortunios.

Las necesidades de Estima: Se les denomina también del Ego o Status, consiste en el deseo que siente una persona de ser respetada y reconocida por los demás. La satisfacción de esta necesidad produce sentimientos de confianza en sí mismo, traducido en prestigio, poder y control (ser jefes, líderes, directivos, etc.), es decir, en tener influencia sobre los demás.



Sin embargo puede darse el caso de personas incapaces de satisfacer su necesidad en estima por medio de comportamientos constructivos, más bien, pretenden lograrlo con acciones irresponsables o destructivas (conflictos, indisciplina, agresión), con lo que evidencian sus posibles frustraciones.

Necesidad de Autorealización: Se encuentra en el nivel más elevado de la jerarquía establecida por Maslow y posiblemente sea la de más difícil e incompleta satisfacción. Es el deseo de maximizar cualquier potencial que posea el individuo. Así por ejemplo, un Director (de Ministerio o de Colegio) que busque satisfacer esta necesidad se esforzará por convertirse en el mejor director posible, capaz de emprender actitudes y decisiones novedosas,



trascendentes, audaces y lograr que las cosas se hagan. Hacer una labor trascendente.

b) La Teoría MOTIVACIÓN – HIGIENE – Fredrick Herzberg

Este científico social dedicó sus estudios a las necesidades de estima y de autorealización por ser considerados los más importantes motivadores de la conducta humana. En sus investigaciones – mediante entrevistas a profesionales – llegó a la conclusión que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades, independientes unas de otras y que influyen de manera distinta. Al primer grupo las llamó **factores higiénicos** que no generan ningún incremento en la capacidad productiva, únicamente evitan pérdidas en el rendimiento del trabajador debido a restricciones del trabajo. Estos factores están referidos al medio ambiente.

Al segundo grupo las llamó **Motivadores**, denominados también **factores satisfactores** porque al generar sentimientos de realización, desarrollo profesional y reconocimiento, pueden tener un efecto positivo en el aumento de la capacidad productiva.

HIGIENICOS= Medio Ambiente MOTIVADORES=El Trabajo en Sí

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| - Política y administración | - Éxito |
| - Supervisión | - Reconocimiento del logro |
| - Supervisión | - Trabajo desafiante |
| - Condiciones de trabajo | - Responsabilidades mayores |
| - Relaciones interpersonales | (Delegación). |
| - Dinero, posición, seguridad | - Desarrollo y ascenso |

c) La teoría X y la Teoría Y: Douglas Mc Gregor

Probablemente la obra de Elton Mayo, al plantear su teoría de que el hombre esta denominado por necesidades psicológicas y de seguridad y que deseaba ganar tanto dinero como pudiera con el menor trabajo posible, lleva a Mc Gregor a formular primero su Teoría X y posteriormente la Teoría Y como antítesis de la primera, basándose en las suposiciones que se tiene cerca del comportamiento del personal dentro de las organizaciones.

Teoría X

1. El trabajo es desagradable para la mayoría de la gente.
2. La gente es generalmente perezosa, prefiere hacer lo menos posible.
3. La gente trabaja principalmente por dinero y posición.
4. La gente trabaja por temor a los despidos, a la suspensión o al castigo.
5. La gente permanece inmadura y depende demasiado del jefe, no piensa por sí misma.
6. La mayoría de las personas no son ambiciosas, desean poca responsabilidad y prefieren ser dirigidas.
7. La motivación ocurre solo en los niveles fisiológicos y de seguridad.
8. La mayoría de las personas deben ser controladas estrechamente y a menudo coacciones a lograr los objetivos.
9. La gente resiste al cambio es rutinario, prefiere seguir el mismo camino.

Teoría Y

1. El trabajo es tan natural y es parte inherente a la vida.
2. La gente es generalmente activa, se señala metas y goza al cumplirlas.
3. La gente busca muchas satisfacciones en su trabajo.
4. La gente trabaja por el deseo de lograr sus objetivos personales o institucionales.
5. La gente normalmente adquiere madurez, aspira a la independencia, a su propia iniciativa y autorrealización.
6. El auto-control es a menudo indispensable para lograr las metas de la organización tomando sus propias decisiones y con gran sentido de responsabilidad.
7. La motivación ocurre sobre todo en los niveles superiores, así como en los referidos.
8. Las personas necesitan escasa supervisión, pueden dirigirse a si misma.
9. A la gente le cansa la rutina, la monotonía, les gusta las nuevas experiencias.

Para Mc Gregor la teoría X es la manera como tratan los administradores a las personas, y la teoría Y es como deberían ser estas, a lo se ha complementado la teoría Z, Reddin (EEUU) y Ouchi (Japón), que expresa que para que estas teorías sean exitosas y eficaces debe tenerse en cuenta la situación o contingencia en la cual se aplica.

d) Teoría de las Necesidades Motivadoras – David Mc Clelland.

Una teoría motivacional relacionada con los tres niveles más altos de la pirámide de Maslow fue planteada por Mc Clelland mediante sus tres necesidades: poder, afiliación y logro.

Necesidad de poder: Nos indica que las personas tienen una alta necesidad de poder para tratar de ejercer influencia y control sobre los demás. Estas personas buscan puestos directivos o jefaturales (liderazgo), son buenos conversadores, extrovertidos, firmes en sus convicciones, exigentes y gozan al enseñar y hablar en público.

Necesidad de afiliación: las personas obtienen placer cuando son amados, se preocupan por mantener relaciones sociales (pertenecer a..) placenteras, estar listos ayudar, a consolar a otros que estén en problemas, tienden a evitar el dolor cuando son rechazados por un grupo social, por el contrario gozan de la interrelación amistosa (aceptación).

Necesidad Logro: Las personas tienen un deseo interno de éxito, y un temor igualmente interno al fracaso. Desean desafíos, fijan metas difíciles, y adoptan un enfoque realista ante el riesgo, tienden a ser incansables, les gusta trabajar periodos prolongados; no se preocupan excesivamente si se producen fracasos y gozan de la realización de sus propios logros.

e) Teoría Inmadurez – Madurez – Chris Argyris.

Esta teoría tiene su basamento en la persistencia de la Teoría X ya que es muy frecuente – según sus investigaciones – encontrar personas que reciben trato de inmaduros en sus centros de trabajo.

Según Argyris hay siete cambios que deben ocurrir con los años en la personalidad de un individuo para que llegue a ser una persona madura:

INMADUREZ

- Pasividad
- Dependencia
- Pocas maneras de comportarse
- Intereses erráticos y superficiales
- Perspectiva temporal corta (presente).
- Posición subordinada
- Falta de conciencia de “Yo”.

MADUREZ

- Mayor actividad
- Independencia
- Capacidad para comportarse de muchas maneras.
- Intereses más profundos y fuertes.
- Perspectiva temporal larga (pasado y futuro).
- Posición de igualdad y superioridad.
- Conciencia y control del “Yo”.

Existen otras teorías, posiblemente por ser este tema el más directamente relacionado con la conducta de la persona, formuladas por diversos autores que plantean otro tipo de necesidades, así por ejemplo.

Aderfen postula la teoría ERG, manifestando que el hombre desea satisfacer básicamente sus necesidades de Existencia (fisiológicas), de Relación (sociales) y de Crecimiento (autorealización).

Klenerberg a su vez plantea un grupo de necesidades primarias (biológicas) y otro de necesidades secundarias (psico-sociales): Estima o afecto, status, reconocimiento, integración grupal, éxito o logro, autorealización etc.

Patton por su parte identifica los motivadores para los directivos ejecutivos de niveles superiores:

1. Sensación de desafío que se encuentra en el trabajo, el saber que se espera de ellos.
2. Posición o status que incluye cargos, títulos, ascensos y símbolos externos como el tamaño y equipamiento de la oficina, secretaría, carro, chofer, pertenecer a un club, tarjeta de crédito, etc.

3. Deseo innato de ser líder, de poder mandar y no ser mandado.
4. Competencia, puesto que la rivalidad hace sentirse más capaz.
5. El temor al fracaso, al error, a perder el status, el poder o el empleo.
6. Por último el dinero, reflejo de otros motivadores.

Vrom formuló su Teoría de las Expectativas y dice que la motivación de las personas para hacer cualquier cosa está determinada por el valor que se asigne el resultado de su esfuerzo (aceptación o rechazo) multiplicado por la responsabilidad percibida de que el resultado se materialice:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Fuerza de} & = & \text{Valencia} & = & X & \text{Expectativa} \\ \text{Motivación} & & \text{(Valor percibido)} & & & \text{(prod.resultado)} \end{array}$$

Finalmente y a manera de colofón de las diversas teorías antes planteadas, se presenta un modelo conceptual –psicológico denominado Nivel de Aspiración formulado por James MARCH y Herbert SIMON, que en síntesis expresa lo siguiente:

- 1°. El hombre por naturaleza es un permanentemente insatisfecho o con baja satisfacción.
- 2°. La baja satisfacción o insatisfacción obliga a una mayor búsqueda de trabajo o de nuevas oportunidades, la que a su vez le generará una mayor recompensa, o por lo menos la esperanza de alcanzar una elevada recompensa.
- 3°. A mayor recompensa le deriva una mayor satisfacción, pero esta mayor satisfacción le lleva a formularse a su vez un nuevo nivel – superior- de aspiración y que cuanto más alto sea este nivel de aspiración volverá a bajar su satisfacción, repitiendo así el ciclo que de alguna manera explica la lucha por la vida, por el progreso y por el éxito que se impone todo hombre en cualquier nivel, ocupación o sociedad.

Esta teoría en el magisterio – hasta hace unos años – se hacía muy patente, pues el profesor primario, buscaba ser secundario, y este universitario motivado por las recompensas respectivas de cada nivel. Hoy en día el maestro trata de salir de aula para pasar a la dirección (administración) o a

otra carrera, por encontrar en estas nuevas oportunidades para satisfacer sus necesidades de realización personal.²⁴

2.2.2.2. La Satisfacción. Concepto

La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado. Así el juicio de satisfacción permite percibir el grado de bienestar que el individuo experimenta – con su vida o hacia ciertos aspectos tales como: la salud, el trabajo, la vivienda, el estudio, etc.²⁵ por su parte Esqueda o Simonovis (2009) manifiesta que la satisfacción es considerada como un proceso personal, individual, que la persona que lo siente en su quehacer diario lo manifiesta o lo evidencia con lo que dice y hace.²⁶

2.2.2.2.1. La Satisfacción Académica

En relación a la Satisfacción Académica, Cabrera y Galán (2002)²⁷, describen que éste consiste en la coincidencia entre la percepción que el alumno tiene del contexto educativo y la importancia que éste le da a cada aspecto con ese contexto. Para otros autores, la satisfacción forma parte de la realización personal y está sujeta al logro de aquello que es de interés para la persona, Busot, (1995).

Estas aseveraciones o conceptualizaciones son integradas por los autores que refieren que la motivación de logro está estrechamente relacionada con el concepto de satisfacción, puesto que dependiendo de la satisfacción de los estudiantes con los elementos que forman el contexto la motivación se verá influenciada por ello.²⁸

Investigadores como. Jones y Beglos (1978); Printich y De Groot, (1990) citados por Fernández, (2006), demostraron que la motivación de logros de los estudiantes influye en su actividad académica y satisfacción, refiriéndose que el miedo a cometer errores en los estudiantes así como también, demostrar un bajo nivel de esfuerzo se traduce en pocos logros e

insatisfacción. En cambio, una actitud optimista, de esfuerzo centrado en la tarea incrementa los logros y por ende la satisfacción.²⁹

Para Nichols (1984) citado por Castillo, y Col (2003) en el contexto académico los jóvenes centrados en el logro más orientada a la tarea o la meta-creencia tarea se perciben con una alta competencia académica y con un buen rendimiento escolar en consecuencia satisfechos con la escuela.

El análisis de éstas revisiones induce a considerar que el término de la satisfacción incluye múltiples elementos que van desde la percepción personal la motivación general, las necesidades, hasta las circunstancias en las que se exigen una determinada actividad.³⁰

Para efecto de esta investigación se consideró una de las teorías más utilizadas en la investigación del ámbito laboral como lo es la teoría bifactorial de Herzberg (1959) citado por García y Col. (2007), quien afirma que las personas tienen necesidades que puedan agruparse en dos categorías diferentes las cuales influyen de manera distinta en la conducta, la primera categoría, conformada por los factores motivadores o satisfacciones centrados en el trabajo, en el contenido de la actividad estos son: logro, reconocimiento, responsabilidad, posibilidad de crecimiento y desarrollo y la tarea misma.

La segunda categoría, referida a aquellos factores no tan influyentes como los motivadores, pero que tienden a producir insatisfacción e incluso rechazo hacia la actividad; estos están más relacionados con el contexto donde se realiza la actividad denominados factores higiénicos ellos son: políticas de la organización y calidad de la supervisión, relación con los compañeros, supervisores y subordinado, salario, seguridad laboral, condición de trabajo y posición social.³¹

Al respecto Chiavenato (1998) expresa que los procesos de defensa humana tienden a atribuir la satisfacción a sus propios logros y

realizaciones, y a atribuir causas de insatisfacción a los factores del contexto de trabajo sobre los cuales tiene poco control.

Para el estudio de satisfacción académica, se tiene en cuenta los siguientes componentes: enseñanza, actitud del docente, organización académica, infraestructura y servicio universitario.

Algunos de estos factores se encuentran reflejados en la escala de satisfacción académica aplicada en este estudio, adaptándolo por analogía al contexto académico, evaluando los factores motivadores o de satisfacción aquellos que guardan relación con los logros obtenidos en la carrera que cursan, y, los factores higiénicos relacionados con el contexto, tales como, las instalaciones físicas, relaciones con los instructores, profesores y compañeros que conforman la comunidad universitaria.

Para los fines de este estudio se consideró como indicador de satisfacción entre los factores motivadores la respuesta positiva a la pregunta número cuatro relacionada a estar contento con la carrera asignada por la universidad.³²

2.3. Marco Conceptual

Adaptabilidad. Es una característica de la cultura organizativa y consiste en que la organización tiene a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia para introducir cambios.

Consistencia. Es un valor de la cultura organizacional que consiste en la estabilidad y organización interna de sus miembros, resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad.

Cultura. Son todas las costumbres, creencias, valores, conocimientos aprendidos y símbolos que continuamente se comunican dentro de un conjunto de personas que comparten una forma de vida común.³³

Cultura Organizacional. Es un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Este sistema contiene un grupo de características que la organización valora.³⁴

Implicación. Se refiere a que las organizaciones dan poder a sus miembros, se organizan en equipo y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles.

Organizaciones. Son conjuntos de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podrían alcanzar.³⁵

Misión. Consiste en que la organización tiene un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro.³⁶

Satisfacción. Acción y efecto de satisfacerse. Cumplimiento del deseo o de la necesidad.

Satisfacción académica. Es la coincidencia entre la percepción que el estudiante tiene del contexto universitario y la importancia que este le da a cada aspecto de este contexto.³⁷

2.4. Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.

2.4.2 Objetivos Específicos

- Evaluar la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.
- Identificar el nivel de satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.

- Verificar que la implicación incide con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.
- Demostrar que se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.
- Demostrar que existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.
- Mostrar que incide la misión con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.
- Establecer la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.

2.5. Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

La cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.

2.6. Variables

2.6.1 Identificación de las variables

Variable Independiente (x): Cultura Organizacional

Variable Dependiente (y): Satisfacción Académica

2.6.2 Definición conceptual de las variables

Variable Independiente (x) Cultura Organizacional se define conceptual como el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.

Variable Dependiente (y) Satisfacción académica, se define conceptualmente como la percepción que el estudiante tiene del contexto universitario.

2.6.3 Identificación Operacional de las variables

La variable independiente (x) Cultura organizacional se define operacionalmente como la valoración alcanzada por el estudiante considerado como: Fuerte de 55 – 100% y Débil de 0 – 54%.

La variable dependiente (y) Satisfacción académica, se define operacionalmente como la valoración alcanzada por el estudiante considerado como: Muy satisfecho de 41 - 55%, satisfecho de 26 - 40%, no satisfecho de 0 - 25%.

2.7. Indicadores e Índices

VARIABLE	INDICADORES	INDICES
Variable Independiente (x) Cultura Organizacional	<p>1. IMPLICACIÓN</p> <p>1.1. La mayoría de los miembros de la Facultad de Enfermería están muy comprometidos con su trabajo.</p> <p>1.2. En la Facultad de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.</p> <p>1.3. La planificación del trabajo implica a todos los miembros de la Facultad.</p> <p>1.4. Se fomenta la cooperación entre los miembros de la Facultad</p> <p>1.5. Se realiza la tarea en equipo</p> <p>1.6. La Facultad invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.</p> <p>1.7. Existen problemas en la Facultad porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.</p>	<p>Si (Fuerte): 55-100%</p> <p>No (Débil): 0-54%</p>

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
	<p>2. CONSISTENCIA</p> <p>2.1. La Decana de la Facultad práctica lo que pregona.</p> <p>2.2. Existe en la Facultad un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse.</p> <p>2.3. Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.</p> <p>3. ADAPTABILIDAD</p> <p>3.1. La forma que tienen los miembros de la Facultad es fácil de cambiar.</p> <p>3.2. Los miembros de la Facultad adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</p> <p>3.3. Los miembros de la Facultad cooperan para introducir cambios.</p> <p>3.4. Todos los miembros de la Facultad comprenden los deseos y necesidades del entorno.</p> <p>3.5. La Facultad fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.</p> <p>3.6. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en la Facultad.</p> <p>3.7. El aprendizaje de los estudiantes en un objetivo importante en el trabajo cotidiano.</p>	

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
	<p>4. MISIÓN</p> <p>4.1. La estrategia que emplea la Facultad sirve de ejemplo a otras organizaciones.</p> <p>4.2. La Facultad tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.</p> <p>4.3. La Facultad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.</p> <p>4.4. Los Directivos de la Facultad fijan metas ambiciosas pero realistas.</p> <p>4.5. La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.</p> <p>4.6. La Facultad compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.</p> <p>4.7. La misión de la Facultad genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.</p> <p>4.8. La Facultad tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.</p>	

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
Variable Dependiente (y) Satisfacción Académica	<p>1. ENSEÑANZA</p> <p>¿Cómo te encuentras con respecto a la enseñanza que te brindan los docentes de acuerdo a:</p> <p>1.1. Dominio sobre los temas de las asignaturas.</p> <p>1.2. Estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposición, debate, investigación, demostración, ejemplos, etc).</p> <p>1.3. Recursos didácticos empleados en la clase (diapositivas, maquetas, pizarra, etc.</p> <p>1.4. Estrategias de evaluación que usan los docentes.</p> <p>2. ACTITUD DEL DOCENTE</p> <p>¿Cómo te encuentras con respecto a la actitud del docente en clase de acuerdo a:</p> <p>2.1. Explicación de temas en forma clara y ordenada</p> <p>2.2. Resolución adecuada de duda planteadas</p> <p>2.3. Abierto a las sugerencias de los estudiantes</p> <p>2.4. Accesible a los estudiantes</p> <p>2.5. Fomento de la participación, compañerismo, solidaridad y tolerancia.</p>	<p>Muy Satisfecha (o) 41 – 55%</p> <p>Satisfecha (o) 26 – 40%</p> <p>No Satisfecha (o) 0 – 25%</p>

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
	<p>2.6. Realización de tareas individuales y en grupo</p> <p>2.7. Interés por solucionar dificultades académicas de los estudiantes</p> <p>2.8. Respeta el horario y no falta a clase.</p> <p>2.9. Propicia un ambiente de respeto, confianza y alegría.</p> <p>2.10. Valora el esfuerzo de los estudiantes en el logro de los aprendizajes</p> <p>2.11. Estimula a la creatividad</p> <p>3. ORGANIZACIÓN ACADÉMICA</p> <p>¿Cómo te encuentras con respecto en la organización académica de acuerdo a:</p> <p>3.1. Los contenidos teóricos de las asignaturas</p> <p>3.2. La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida cotidiana.</p> <p>3.3. Organización de cursos, talleres, seminarios</p> <p>3.4. Programa de tutoría.</p> <p>3.5. La claridad del reglamento que rige la vida académica</p> <p>3.6. Atención de los directivos a las necesidades académicas</p> <p>3.7. Atención del personal administrativo.</p>	

VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
	<p>4. INFRAESTRUCTURA Y SERVICIO UNIVERSITARIO.</p> <p>¿Cómo te encuentras respecto a la infraestructura y servicio universitario de acuerdo a:</p> <p>4.1. Ventilación e iluminación de las aulas.</p> <p>4.2. Equipamiento de las aulas: Proyector multimedia, Televisor, pizarra.</p> <p>4.3. Estado y comodidad de las carpetas y/o mesas de trabajo.</p> <p>4.4. Centro de cómputo: Suficiente cantidad de computadora, disponibilidad de software, internet, amplitud de salón de cómputo, tiempo asignado para el uso de las computadoras.</p> <p>4.5. Laboratorios: Suficientes mesas de trabajo, modernidad de los equipos e instrumentos, número de estudiantes por maqueta, estado de los equipos e instrumentos, utilidad de las guías de práctica.</p> <p>4.6. Baños: estado e higiene</p> <p>4.7. Biblioteca: Amplia, ventilada e iluminada, libros actualizados.</p>	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo correlacional porque se midió el grado de incidencia o correlación entre las variables: Cultura organizacional y Satisfacción académica³⁸

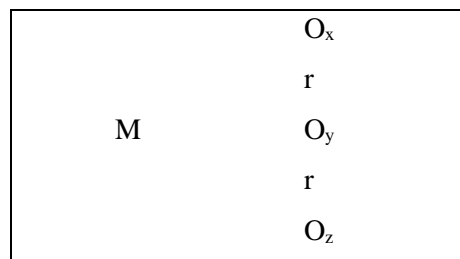
3.2. Diseño de la investigación

El Diseño de la investigación fue el no experimental de tipo transeccional, correlacional

No experimental, porque no se manipuló deliberadamente la variable independiente Cultura organizacional.

Transaccional correlacional, porque se recogió la información en su propio contexto y en un tiempo único. Primero se observó cada variable en forma independiente y luego se estableció la incidencia o correlación entre ambas variables.

Su esquema es:



Donde:

M : Muestra

O_x, O_y, O_z : Observación a las variables y subvariables

r : Incidencia o correlación entre las variables y subvariables.³⁹

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por todos los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la UNAP que son 255.

Distribuidos de la siguiente forma:

Estudiantes de los ciclos	N°
II	69
IV	57
VI	57
VIII	60
X	12
TOTAL	255

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la UNAP, correspondientes al II ciclo matriculados en el 2013 que son: 69

La selección de la muestra se hizo en forma no aleatoria por conveniencia.

3.4. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Procedimientos de Recolección de Datos

- Elaboración del Anteproyecto de tesis
- Aprobación del anteproyecto
- Coordinación con la Facultad de Enfermería
- Elaboración del Instrumento de recolección de datos
- Aplicación de la prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos
- Recolección de datos
- Sistematización de los datos
- Análisis e interpretación de los datos
- Elaboración de la discusión, conclusiones, recomendaciones e informe de la tesis.
- Presentación del informe
- Sustentación del informe o tesis.

3.4.2. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, porque se observó los hechos en forma indirecta.

3.4.3. Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniendo 78.5% de validez y 83.8% de confiabilidad.

3.5. Procesamiento de la Información

Los datos fueron procesados en forma computarizada utilizando el paquete estadístico SPSS versión 21 en español sobre la base de los datos.

El análisis e interpretación de los datos se realizó haciendo uso de la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio y porcentaje para el análisis univariado y la estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrada (χ^2), con $p < 0.05\%$ para el análisis bivariado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis Univariado

4.1.1. Diagnóstico de la Cultura Organizacional

CUADRO N° 1

LA IMPLICACIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

IMPLICACIÓN	FUERTE		DÉBIL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. La mayoría de los miembros de la Facultad de Enfermería están muy comprometidos con su trabajo.	59	86.0	10	14.0	69	100
2. En la Facultad de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.	57	83.0	12	17.0	69	100
3. La planificación del trabajo implica a todos los miembros de la Facultad.	64	93.0	5	7.0	69	100
4. Se fomenta la cooperación entre los miembros de la Facultad	52	75.0	17	25.0	69	100
5. Se realiza la tarea en equipo.	57	83.0	12	17.0	69	100
6. La Facultad invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	40	58.0	29	42.0	69	100
7. Existen problemas en la Facultad porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.	30	43.0	39	57.0	69	100
TOTAL: X	51	74.0	18	26.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 1 se observa la implicación en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 51 (74%) estudiantes manifestaron que es fuerte la implicación en la cultura organizacional, predominando con 93% el indicador: La planificación del trabajo implica a todos los miembros de la Facultad y el 18% (26) estudiantes manifestaron que es débil la implicación en la cultura organizacional, predominando con 57% el indicador: Existen problemas en la facultad porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo; concluyendo que fue fuerte la implicación en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 2
LA CONSISTENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

CONSISTENCIA	FUERTE		DÉBIL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. La Decana de la Facultad práctica lo que pregona.	36	53.0	33	48.0	69	100
2. Existe en la Facultad un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse	59	86.0	10	14.0	69	100
3. Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.	31	45.0	38	55.0	69	100
4. Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.	33	48.0	36	52.0	69	100
5. La manera de trabajar en la Facultad es constante y predecible.	54	78.0	15	22.0	69	100
6. Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de la Facultad	21	30.0	48	70.0	69	100
7. Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la Facultad.	38	55.0	31	45.0	69	100
TOTAL: X	39	57.0	30	43.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 2 se observa la consistencia en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 39 (57%) estudiantes manifestaron que es fuerte la consistencia en la cultura organizacional, predominando con 86% el indicador: Existe en la Facultad un conjunto de valores claros y consistentes que sigue la forma de conducirse y 30 (43%) estudiantes manifestaron que es débil la consistencia en la cultura organizacional, predominando con 70% el indicador: Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de la Facultad de Enfermería; concluyendo que fue fuerte la implicación en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 3
LA ADAPTABILIDAD EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

ADAPTABILIDAD	FUERTE		DÉBIL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. La forma que tienen los miembros de la Facultad es fácil de cambiar.	25	36.0	44	64.0	69	100
2. Los miembros de la Facultad adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	57	83.0	12	17.0	69	100
3. Los miembros de la Facultad cooperan para introducir cambios.	57	83.0	12	17.0	69	100
4. Todos los miembros de la Facultad comprenden los deseos y necesidades del entorno.	41	59.0	28	41.0	69	100
5. La Facultad fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.	27	39.0	42	61.0	69	100
6. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en la Facultad	38	55.0	31	45.0	69	100
7. El aprendizaje de los estudiantes en un objetivo importante en el trabajo cotidiano.	67	97.0	2	3.0	69	100
TOTAL: X	45	65.0	24	35.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 3 se observa la adaptabilidad en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 45 (65%) estudiantes manifestaron que es fuerte la adaptabilidad en la cultura organizacional, predominando con 97% el indicador: El aprendizaje de los estudiantes en un objetivo importante en el trabajo cotidiano y 24 (35%) estudiantes manifestaron que es débil la adaptabilidad en la cultura organizacional, predominando con 64% el indicador: La forma que tienen los miembros de la Facultad es fácil de cambiar; concluyendo que fue fuerte la adaptabilidad en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 4
LA MISIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

MISIÓN	FUERTE		DÉBIL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. La estrategia que emplea la Facultad sirve de ejemplo a otras organizaciones.	61	88.0	8	12.0	69	100
2. La Facultad tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	63	91.0	6	9.0	69	100
3. La Facultad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.	65	94.0	4	6.0	69	100
4. Los Directivos de la Facultad fijan metas ambiciosas pero realistas.	50	72.0	18	28.0	69	100
5. La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.	47	68.0	22	32.0	69	100
6. La Facultad compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.	50	72.0	19	28.0	69	100
7. La misión de la Facultad genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	54	78.0	15	22.0	69	100
8. La Facultad tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.	65	94.0	4	6.0	69	100
TOTAL: X	57	83.0	12	17.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 4 se observa la misión en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

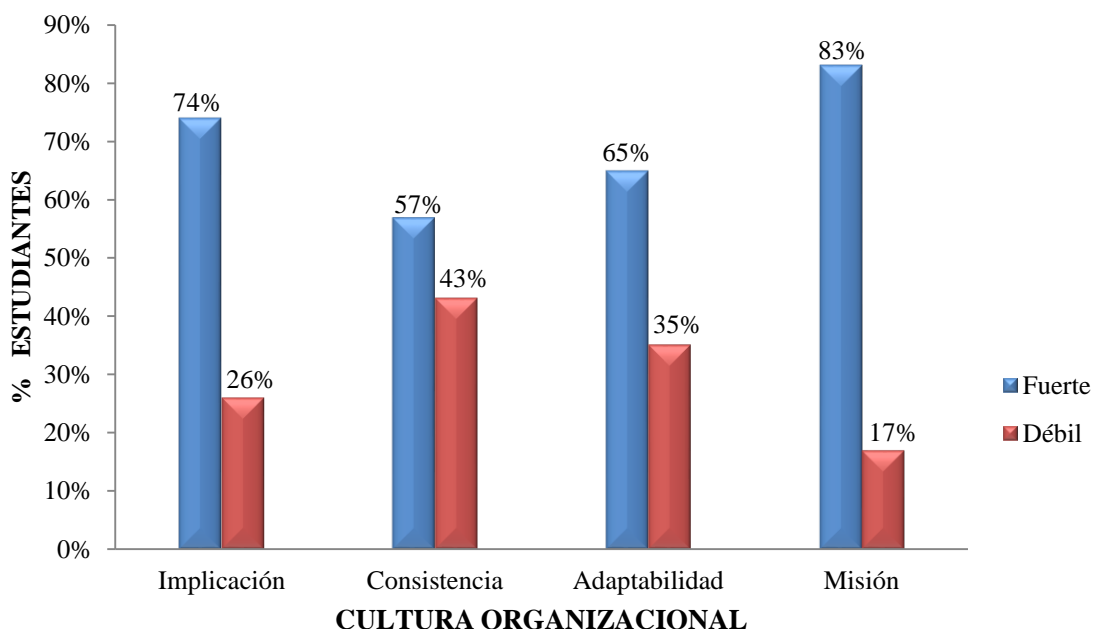
Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 57 (83%) estudiantes manifestaron que es fuerte la misión en la cultura organizacional, predominando con 94% el indicador: La Facultad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo. La Facultad tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro y 12 (17%) estudiantes manifestaron que es débil la misión en la cultura organizacional, predominando con 22% el indicador: La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar; concluyendo que fue fuerte la misión en la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 5
LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

CULTURA ORGANIZACIONAL	FUERTE		DÉBIL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Implicación	51	74.0	18	26.0	69	100
2. Consistencia	39	57.0	30	43.0	69	100
3. Adaptabilidad	45	65.0	24	35.0	69	100
4. Misión	57	83.0	12	17.0	69	100
TOTAL: X	48	70.0	21	30.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

GRÁFICO N° 1
LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.



Fuente: Cuadro n° 5

En el Cuadro n° 5 y Gráfico n° 1 se observa la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 48 (70%) estudiantes manifestaron que es fuerte la cultura organizacional, predominando con 83% el componente: Misión y sus indicadores y 21 (30%) estudiantes manifestaron que es débil la cultura organizacional, predominando con 43% el componente: consistencia y sus indicadores; concluyendo que fue fuerte la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

Con estos datos se logró el objetivo específico: Evaluar la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

4.1.1. Diagnóstico de la Satisfacción Académica

CUADRO N° 6
LA ENSEÑANZA EN LA SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

ENSEÑANZA	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Cómo te encuentras con respecto a la enseñanza que te brindan los docentes de acuerdo a:								
1. Dominio sobre los temas de las asignaturas.	24	35.0	44	64.0	1	1.0	69	100
2. Estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposición, debate, investigación, demostración, ejemplos, etc)	30	43.0	35	51.0	4	6.0	69	100
3. Recursos didácticos empleados en la clase (diapositivas, maquetas, pizarra, etc)	31	45.0	35	51.0	3	4.0	69	100
4. Estrategias de evaluación que usan los docentes.	19	28.0	46	66.0	4	6.0	69	100
5. Asesoría académica solicitada	15	22.0	35	51.0	19	27.0	69	100
TOTAL: X	24	35.0	39	57.0	6	8.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 6 se observa la enseñanza en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 39 (57%) estudiantes manifestaron que están satisfechos de la enseñanza, predominando con 66% el indicador: Estrategias de evaluación que usan los docentes, 24 (35%) estudiantes manifestaron que están muy satisfechos de la enseñanza, predominando con 45% el indicador: Recursos didácticos empleados en la clase (diapositivas, maquetas, pizarra, etc) y 6 (8%) estudiantes manifestaron que están no satisfechos de la enseñanza, predominando con 27% el indicador: Asesoría académica solicitada; concluyendo que estuvieron satisfechos de la enseñanza en la satisfacción académica los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 7

LA ACTITUD DEL DOCENTE EN LA SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

ACTITUD DEL DOCENTE	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Cómo te encuentras con respecto a la actitud del docente en clase de acuerdo a:								
1. Explicación de temas en forma clara y ordenada.	23	33.0	45	64.0	1	1.0	69	100
2. Resolución adecuada de dudas planteadas.	19	28.0	46	66.0	4	6.0	69	100
3. Abierto a las sugerencias de los estudiantes.	21	31.0	41	59.0	7	10.0	69	100
4. Accesible a los estudiantes.	21	31.0	44	63.0	4	6.0	69	100
5. Fomento de la participación, compañerismo, solidaridad y tolerancia.	23	34.0	43	62.0	3	4.0	69	100
6. Realización de tareas individuales y en grupo.	21	30.0	44	64.0	4	6.0	69	100
7. Interés por solucionar dificultades académicas de los estudiantes.	18	26.0	38	55.0	13	19.0	69	100
8. Respeta el horario y no falta a clase.	22	32.0	39	57.0	8	11.0	69	100
9. Propicia un ambiente de respeto, confianza y alegría.	24	35.0	42	61.0	3	4.0	69	100
10. Valora el esfuerzo de los estudiantes en el logro de los aprendizajes.	15	22.0	47	67.0	8	11.0	69	100
11. Estimula a la creatividad.	20	29.0	41	60.0	8	11.0	69	100
TOTAL: X	21	31.0	43	62.0	5	7.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 7 se observa la actitud del docente en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 43 (62%) estudiantes manifestaron que están satisfechos de la actitud del docente, predominando con 67% el indicador: Valora el esfuerzo de los estudiantes en el logro de los aprendizajes, 21 (31%) estudiantes manifestaron que es están muy satisfechos la actitud del docente, predominando con 35% el indicador: Propicia un ambiente de respeto, confianza y alegría y 5 (7%) estudiantes manifestaron que no están satisfechos con la actitud del docente, predominando con 19% el indicador: Interés por solucionar dificultades académicas de los estudiantes.; concluyendo que estuvieron satisfechos de la actitud del docente en la satisfacción académica los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 8
LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA EN LA SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

ORGANIZACIÓN ACADÉMICA	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Cómo te encuentras con respecto a la organización académica de acuerdo a:								
1. Los contenidos teóricos de las asignaturas.	23	33.0	45	64.0	1	1.0	69	100
2. La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida cotidiana.	17	28.0	49	66.0	3	4.0	69	100
3. Organización de cursos, talleres, seminarios.	26	31.0	39	59.0	4	6.0	69	100
4. Programa de tutoría.	13	31.0	37	63.0	19	27.0	69	100
5. La claridad del reglamento que rige la vida académica.	15	34.0	48	62.0	6	8.0	69	100
6. Atención de los directivos a las necesidades académicas.	7	30.0	47	64.0	15	22.0	69	100
7. Atención del personal administrativo.	21	26.0	40	55.0	8	11.0	69	100
TOTAL: X	17	25.0	44	64.0	8	11.0	69	100

Fuente: Base de datos de la autora

En el Cuadro n° 8 se observa la organización académica en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 44 (64%) estudiantes manifestaron que están satisfechos con la organización académica, predominando con 71% el indicador: La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida cotidiana., 17 (25%) estudiantes manifestaron que es están muy satisfechos de la organización académica, predominando con 37% el indicador: Organización de cursos, talleres, seminarios y 8 (11%) estudiantes manifestaron que no están satisfechos de la organización académica, predominando con 27% el indicador: Programa de tutoría; concluyendo que estuvieron satisfechos de la organización académica en la satisfacción académica los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 9
LA INFRAESTRUCTURA Y SERVICIO UNIVERSITARIO EN LA
SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA
FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

INFRAESTRUCTURA Y SERVICIO UNIVERSITARIO	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
¿Cómo te encuentras respecto a la infraestructura y servicio universitario de acuerdo a:								
1. Ventilación e iluminación de las aulas.	31	45.0	31	45.0	7	10.0	69	100
2. Equipamiento de las aulas: Proyector multimedia, Televisor, pizarra.	13	19.0	34	49.0	22	32.0	69	100
3. Estado y comodidad de las carpetas y/o mesas de trabajo.	7	10.0	42	61.0	20	29.0	69	100
4. Centro de cómputo: Suficiente cantidad de computadoras, disponibilidad de software, internet, amplitud de salón de cómputo, tiempo asignado para el uso de las computadoras.	6	8.0	19	28.0	44	64.0	69	100
5. Laboratorios: Suficientes mesas de trabajo, modernidad de los equipos e instrumentos, número de estudiantes por maqueta, estado de los equipos e instrumentos, utilidad de las guías de práctica.	7	10.0	31	45.0	31	45.0	69	100
6. Baños: estado e higiene.	25	36.0	35	51.0	9	13.0	69	100
7. Biblioteca: Amplia, ventilada e iluminada, libros actualizados.	30	44.0	22	46.0	7	10.0	69	100
8. Áreas verdes: Estado de conservación.	23	34.0	34	49.0	12	17.0	69	100
TOTAL: X	18	26.0	32	46.0	19	28.0	69	100

FUENTE: Base de datos de la autora

En el Cuadro N° 9 se observa la infraestructura y servicio universitario en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

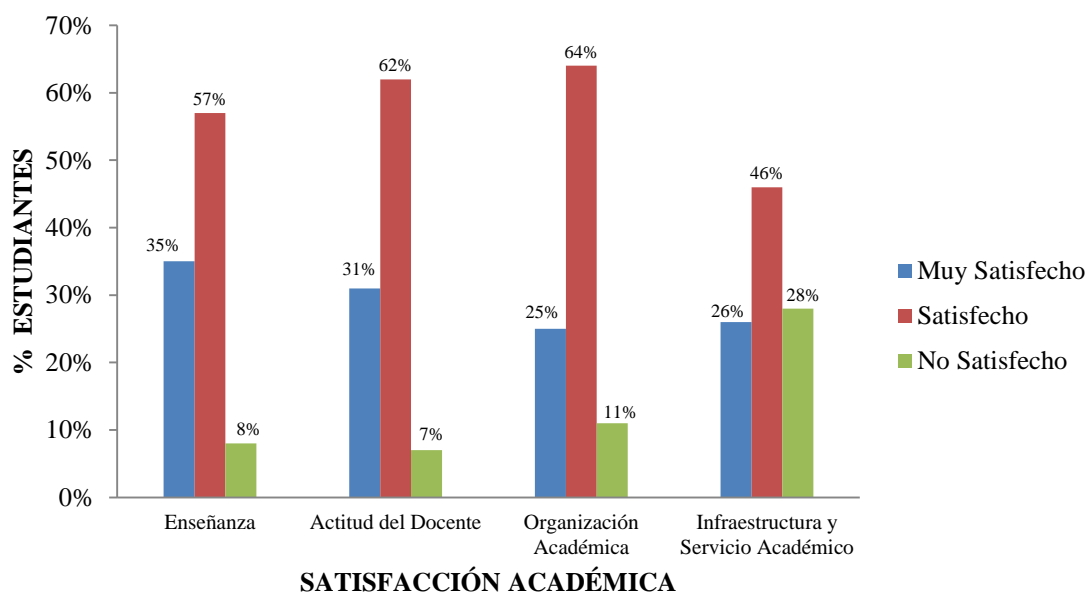
Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 32 (46%) estudiantes manifestaron están satisfechos de la infraestructura y servicio universitario, predominando con 61% el indicador: Estado y comodidad de las carpetas y/o mesas de trabajo, 18 (26%) estudiantes manifestaron que están muy satisfechos de la infraestructura y servicio universitario, predominando con 45% el indicador: Ventilación e iluminación de las aulas 19 (28%) estudiantes manifestaron que están no satisfechos de la infraestructura y servicio académico, predominando con 64% el indicador: Centro de cómputo: Suficiente cantidad de computadoras, disponibilidad de software, internet, amplitud de salón de cómputo, tiempo asignado para el uso de las computadoras, concluyendo que estuvieron satisfechos de la infraestructura y servicio universitario en la satisfacción académica los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CUADRO N° 10
LA SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2013.

SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
1. Enseñanza	24	35.0	39	57.0	6	8.0	69	100
2. Actitud del Docente	21	31.0	43	62.0	5	7.0	69	100
3. Organización Académica	17	25.0	44	64.0	8	11.0	69	100
4. Infraestructura y Servicio Universitario	18	26.0	32	46.0	19	28.0	69	100
TOTAL: X	20	29.0	40	58.0	9	13.0	69	100

FUENTE: Cuadros N 6, 7, 8, 9.

GRÁFICO N 2
LA SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2013.



FUENTE: Cuadros N° 10

En el Cuadro n° 10 y Gráfico No 2 se observa la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es la siguiente:

Del promedio (X) de 69 (100%) estudiantes, 40 (58%) estudiantes manifestaron que están satisfechos en lo académico, predominando con 64% el componente: Organización Académica y sus indicadores, 20 (29%) estudiantes manifestaron que están muy satisfechos en lo académico, predominando con 35% el componente: enseñanza y sus indicadores y 9 (13%) estudiantes manifestaron que están no satisfechos en lo académico, predominando con 28% el componente: Infraestructura y servicio universitario y sus indicadores, concluyendo que estuvieron satisfechos en lo académico los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

Con estos datos se logró el objetivo específico: Identificar el nivel de satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

4.2. Análisis Bivariado

4.2.1. Implicación y Satisfacción Académica

CUADRO N° 11
LA IMPLICACIÓN Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

IMPLICACIÓN	SATISFACCIÓN ACADÉMICA							
	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Fuerte	18	26.0	24	35.0	9	13.0	51	74.0
Débil	2	3.0	16	23.0	-	-	18	26.0
TOTAL	20	29.0	40	58.0	9	13.0	69	100.0

FUENTE: Cuadros n° 1, 10.

$$X^2_c = 9.84, X^2_t = 5.19, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 9.84 > X^2_t = 5.19$$

En el Cuadro n° 11 se observa la implicación y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Para unificar que la implicación incide con la satisfacción académica, se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2), obteniendo $X^2_c = 9.84 > X^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, concluyendo que la implicación incide con la satisfacción académica, logrando el objetivo específico: verificar que la implicación incide con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

4.2.2. Consistencia y Satisfacción Académica

CUADRO N° 12
LA CONSISTENCIA Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

CONSISTENCIA	SATISFACCIÓN ACADÉMICA							
	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Fuerte	18	26.0	12	18.0	9	13.0	39	57.0
Débil	2	3.0	28	40.0	-	-	30	43.0
TOTAL	20	29.0	40	58.0	9	13.0	69	100.0

FUENTE: Cuadros n° 2, 10.

$$X^2_c = 27.47, X^2_t = 5.19, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 27.47 > X^2_t = 5.19$$

En el Cuadro n° 12 se observa la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Para demostrar que se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica, se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2), obteniendo $X^2_c = 27.47 > X^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, concluyendo que se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica, logrando el objetivo específico: Demostrar que se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

4.2.3. La Adaptabilidad y Satisfacción Académica

CUADRO N° 13
LA ADAPTABILIDAD Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

ADAPTABILIDAD	SATISFACCIÓN ACADÉMICA							
	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Fuerte	5	7.0	35	51.0	5	7.0	45	65.0
Débil	15	22.0	5	7.0	4	6.0	24	35.0
TOTAL	20	29.0	40	58.0	9	13.0	69	100.0

FUENTE: Cuadros n° 3, 10.

$$X^2_c = 23.37, X^2_t = 5.19, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 23.37 > X^2_t = 5.19$$

En el Cuadro n° 13 se observa la adaptabilidad y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Para demostrar que existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica, se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2), obteniendo $X^2_c = 23.37 > X^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, concluyendo que existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica, logrando el objetivo específico: Demostrar que existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

4.2.4. La Misión y Satisfacción Académica

CUADRO N° 14
LA MISIÓN Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES
DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNAP, 2013.

MISIÓN	SATISFACCIÓN ACADÉMICA							
	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Fuerte	20	29.0	32	47.0	5	7.0	57	83.0
Débil	-	-	8	11.0	4	6.0	12	17.0
TOTAL	20	29.0	40	58.0	9	13.0	69	100.0

FUENTE: Cuadros n° 4, 10.

$$X^2_c = 8.97, X^2_t = 5.19, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 8.97 > X^2_t = 5.19$$

En el Cuadro n° 14 se observa la misión y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

Para mostrar que incide la misión con la satisfacción académica, se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2), obteniendo $X^2_c = 8.97 > X^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, concluyendo que incide la misión con la satisfacción académica, logrando el objetivo específico: Mostrar que incide la misión con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

4.2.5 Cultura Organizacional y Satisfacción Académica

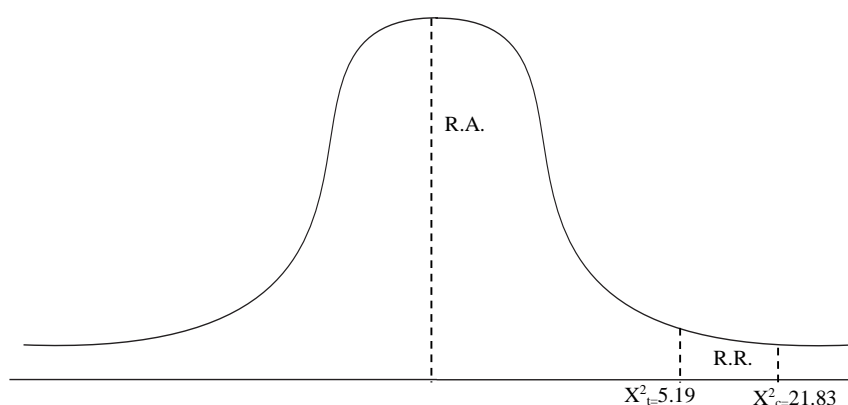
CUADRO N° 15
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA-UNAP, 2013.

CULTURA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN ACADÉMICA							
	MUY SATISFECHO		SATISFECHO		NO SATISFECHO		TOTAL	
	No	%	No	%	No	%	No	%
Fuerte	20	29.0	19	28.0	9	13.0	48	70.0
Débil	-	-	21	30.0	-	-	21	30.0
TOTAL	20	29.0	40	58.0	9	13.0	69	100.0

FUENTE: Cuadros n° 5, 10.

$$X^2_c = 21.83, X^2_t = 5.19, gl = 2, p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 21.83 > X^2_t = 5.19$$



$X^2_c = > X^2_t$ La cultura organizacional tiene incidencia con la satisfacción académica.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 48\%$, lo que indica que las variables; cultura organizacional y satisfacción académica inciden con una magnitud de 48% (incidencia moderada), aceptando la hipótesis general de investigación: La cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

En el Cuadro n° 15 se observa la cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 y es lo siguiente:

- Al realizar el análisis de la cultura organizacional fuerte, se observa que de 48 (70%) estudiantes, 20 (29%) estudiantes manifestaron que están muy satisfechos en lo académico, 19 (28%) estudiantes manifestaron que están satisfechos en lo académico y 9 (13%) estudiantes manifestaron que están no satisfechos en lo académico.
- Al realizar el análisis de la cultura organizacional débil, se observa que de 21 (30%) estudiantes, 21 (30%) estudiantes están satisfechos en lo académico.
- Al establecer la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se obtuvo: $X^2_c = 21.83 > X^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$, concluyendo que la cultura organizacional tiene incidencia positiva con la satisfacción académica, logrando el objetivo específico: Establecer la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- Para determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica se empleó el coeficiente de contingencia, obteniendo Coeficiente de Contingencia moderada (48%), lo que indica la medida en que inciden las variables, logrando el objetivo general: Determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 48\%$ lo que indica que las variables: cultura organizacional y satisfacción académica inciden con una magnitud de 48%, aceptando la hipótesis general de investigación: La cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

- Al analizar la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013, se encontró que fue fuerte la cultura organizacional debido a que la mayoría de los miembros de la Facultad de Enfermería están muy comprometidos con su trabajo, la planificación del trabajo implica a todos los miembros de la Facultad, se realiza la tarea en equipo; existe en la Facultad un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse, la manera de trabajar en la Facultad es constante y predecible, el aprendizaje de los estudiantes es un objetivo importante en el trabajo cotidiano, los miembros de la Facultad cooperan para introducir cambios, la Facultad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo, la Facultad tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro; también se puede manifestar que este resultado se relaciona cuando COTTON, P (2004) en el texto “Desarrollando un clima organizacional óptimo”, expresa que una cultura organizacional genera el compromiso con algo superior al interés personal serio en beneficio de toda la organización, se generaría una gran estabilidad social que permite a los individuos sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivos, recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional.
- Al analizar la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013, se encontró que estuvieron satisfechos en lo académico los estudiantes debido a que en la enseñanza los docentes muestran dominio sobre los temas de las asignaturas, utilizan estrategias de enseñanza adecuadas, las estrategias de evaluación están de acuerdo a los temas, el docente valora el esfuerzo de los estudiantes en el logro de los aprendizajes, lo académico está organizado teniendo en cuenta la relación entre lo que se hace en clase y su aplicación en la vida cotidiana, la infraestructura y servicio universitario adecuado, este resultado coincide cuando CABRERA, P y GALÁN (2002) en el texto: Satisfacción escolar y rendimiento, manifiesta que la satisfacción académica

consiste en la coincidencia entre la percepción que el estudiante tiene del contexto educativo y la importancia que éste le da a cada aspecto con ese contexto.

- Al analizar la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se encontró que $X^2_c = 21.83$, $X^2_t = 5.19$, $gl = 2$, $p < 0.05\%$ y con estos datos al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 48\%$, concluyendo que la cultura organizacional y satisfacción académica inciden con una magnitud de 48%, aceptando la hipótesis de investigación; la cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013, resultado semejante a lo de DAVIS, HARA y STROUF (1962) cuando en el estudio: “La satisfacción vocacional y la inteligencia” concluyen que las etapas del desarrollo vocacional están correlacionados significativamente con la inteligencia, así a mayor satisfacción vocacional mayor inteligencia a mayor cultura organizacional mayor satisfacción académica.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones Parciales

- La cultura organizacional fue fuerte en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- Los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013 estuvieron satisfechos en lo académico.
- La implicación incide con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- Se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- Existe incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- Incide la misión con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- La cultura organizacional tiene incidencia positiva con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.
- La cultura organizacional se delimitó con los componentes: Implicación, consistencia, adaptabilidad, misión.
- La satisfacción académica se delimitó con los componentes: Enseñanza, actitud del docente, organización académica, infraestructura y servicio universitario.

6.2. Conclusión General

La Cultura Organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones Parciales

- A la comunidad académica de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana continuar con la cultura organizacional fuerte para que los valores centrales se sostengan con intensidad y se compartan ampliamente, debiendo preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los miembros de la institución especialmente de los estudiantes.
- A la comunidad académica de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana atender las necesidades académicas de los estudiantes para que estos se sientan satisfechos de los incentivos y lograr satisfactoriamente su formación profesional.
- A los estudiantes del programa de Doctorado en Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, continuar realizando estudios sobre la cultura organizacional y la satisfacción académica.
- Hacer extensivo los resultados de la investigación a las demás universidades de la región y país.

7.2. Recomendación General

A los directivos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, promover eventos sobre cultura organizacional dirigido a docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo de la institución a fin de fortalecer la cultura organizacional que se práctica en la institución.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. SALINAS, A y MARINEZ, P (2007) Principales factores de satisfacción entre los estudiantes universitarios. La unidad académica multidisciplinaria de Agronomía y Ciencias de la UAT. Revista Internacional de Ciencias Sociales y humanidades, Vol. XVII, numero 1 enero – junio, 2007, México, p. 168 – 169
2. ARNEDO, B y CASTILLO, M (2009) Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del personal docente y de Investigación de la Universidad del Oriente (IPSPUDO), Cumana, Estado Sucre, año 2008. Venezuela, p. 92
3. BABILONIA, C.M (2012) Cultura Organizacional en docentes de Instituciones educativas “Colegio Nacional Iquitos” y “Colegio San Agustín”, Iquitos 2011. Iquitos Perú, p. 91
4. BENITEZ, J (2010) Madurez vocacional y Satisfacción académica de los estudiantes de Enfermería de Luz, Venezuela, p. 85
5. CHALLA, J (1994) Cultura Organizacional y desempeño laboral, España, p. 53
6. DAVIS, MARA Y STROUF (1962) La satisfacción vocacional y la inteligencia, México, p. 72
7. HERNANDEZ, C.A, et al (2010) Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de licenciatura en Didáctica del francés; México, p. 82
8. HUANSI, K.J (2012) La autoestima y la satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de Administración de la Universidad Científica del Perú, Iquitos, 2012. Iquitos Perú, p. 80
9. SAENZ, J (1999) Índice de Madurez Vocacional (I.M.V) y la Satisfacción Académica de los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Zulia, Venezuela, p. 55
10. TUCCI, J (1963) Satisfacción con la elección vocacional, Estados Unidos, p. 96
11. VILDOSO, J.Y (2002) Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación profesional en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación, Lima Perú, p. 134
12. GALVAN, J (1967) Administración General ESAPAC, San José, p.30

13. KONTZ, H (1987) Curso de Administración moderna, 8va Edición, Edit. Mc Graw HILL, México, p. 87
14. CHIAVENATO, I (1987) Introducción a la Teoría General de la Administración, Bogotá, p. 76
15. ALVARADO, O (1994) Administración de la Educación, Lima Perú, p. 107 – 108
16. COTTON, P (2004) Desarrollando un clima organizacional optimo, Australia, p. 205
17. CRUZ, L (2003) La cultura organizacional como una nueva tendencia de la gerencia de recursos humanos hacia la competitividad en dos sportswear; S.A. Esperanza para el periodo junio – agosto 2003. Chile, p. 3
18. RIVAS, M, et al (2006) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del centro Clínico quirúrgico Divino Niño C.A. Estado Managua, p. 12
19. ROBBINS, S (1996) Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica, 7ma. Edición, Editorial Prentice Hall, México, p. 80
20. SONNENFELD, J (2005) Comportamiento organizacional, New York, p. 78
21. HELLRIEGEL, D y SLOCUM, J (2004) Comportamiento organizacional Internacional, Thomson Editores, México, p. 338 – 339
22. ROBBINS, S (1996) Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica, 7ma edición, Editorial Prentice Hall, México, p. 685
23. DENISON, D (2001) Cultura Cooperativa, Bogotá, p. 102
24. ALVARADO, O (1994) Administración de la Educación, Lima – Perú, p. 165 – 173
25. WALKER, S. R (1980) Quality of life Assessment and application, Boston, p. 95
26. BENITEZ, J (2010) Madurez Vocacional y Satisfacción Académica de los estudiantes de enfermería de Luz, Venezuela, p. 32 – 34
27. CABRERA, P y CALAN, E (2002) Satisfacción escolar y rendimiento. Revista de Psicodidáctica, N° 014 Universidad del País Vasco España, p. 15
28. BUSOT, J (1995) Elección y desarrollo vocacional. EDILUZ. Maracaibo, Venezuela, p. 50
29. FERNANDEZ, L (2006) Análisis e interpretación de la relación que existe entre los Estilos de aprendizaje, la Motivación de logros y la Satisfacción en alumnos de Formación Inicial del Profesorado en Nuevas Técnicas, Online, p. 3
30. CASTILLO, I y COL (2002) Las Teorías Personales sobre el logro académico y su relación con la Alienación Escolar. Revista Psicothema. Online, p. 5

31. GARCIA, M y COL (2007) Satisfacción laboral del personal de salud. Documento en línea. P. 54
32. CHIAVENATO, I (1998) Introducción a la Teoría General de la Administración, Colombia, p. 50
33. LIGHT, D et al (1991) Sociología. Edit. Mc Graw HILL, México, p. 105
34. AGOSTINE, E (2002) La Cultura Organizacional , En separata, Colombia, p. 1
35. CHIAVENATO, I (2000) Administración de recursos humanos, 5a edición, Edit. Mc Graw HILL, México, p. 5
36. MONREAL, J. L (1989) Diccionario Enciclopédico ilustrado, Barcelona, p. 1075
37. ALVES, H y ROPOSO, M (2005) La medición de la satisfacción en la enseñanza universitaria. El ejemplo de la Universidad de Biera, Portugal, p. 83
38. HERNANDEZ, R, et al (2006) Metodología de la Investigación Científica, Cuarta edición, Edit. Mc Graw HILL, México, p. 205
39. SANCHEZ, H y REYES, C (1998) Metodología y Diseño de la Investigación Científica, Perú, p. 64

ANEXOS:

ANEXO N° 1 : Matriz de Consistencia

ANEXO N° 2 : Instrumentos de Recolección de Datos

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA – UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, 2013.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿En qué medida la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?</p> <p>Problemas Específicos - ¿Cómo es la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013?</p>	<p>Objetivo General Determinar la medida en que la cultura organizacional incide en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.</p> <p>Objetivos Específicos - Evaluar la cultura organizacional en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.</p>	<p>Hipótesis General La cultura organizacional incide con una magnitud mayor que 40% en la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana en el año 2013.</p>	<p>Variable Independiente Cultura Organizacional</p> <p>Variable Dependiente Satisfacción Académica</p>	<p>1. Implicación 2. Consistencia 3. Adaptabilidad 4. Misión</p> <p>1. Enseñanza 2. Actitud del docente 3. Organización académica 4. Infraestructura y servicio académico.</p>	<p>Tipos de investigación correlacional. Diseño de investigación no experimental, transeccional correlacional Esquema</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\begin{matrix} & O_x & \\ M & r & \\ & O_y & \end{matrix}$ </div> <p>Dónde: M : Muestra O_x, O_y: Observación a las variables r : Incidencia entre las variables</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> - Cuál es el nivel de satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013? - ¿La implicación incide con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013? - ¿Se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013? - ¿Existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. - Verificar que la implicación incide con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. - Demostrar que se da incidencia entre la consistencia y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. - Demostrar que se existe incidencia entre la adaptabilidad y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. 				<p>Población y Muestra Población: 255 estudiantes Muestra: 69 estudiantes. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Incide la misión con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013? - ¿Cómo es la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013? 	<ul style="list-style-type: none"> - Mostrar que incide la misión con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. - Establecer la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013. 				



**DOCTORADO EN EDUCACIÓN
ANEXO N° 2**

CUESTIONARIOS

CODIGO.....

I. PRESENTACION

Los cuestionarios presentes tienen como propósito obtener información sobre la cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad nacional de la Amazonia peruana, 2013.

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Doctor en Educación.

La información que nos proporcione será confidencial.

Muchas Gracias.

II. DATOS GENERALES

- 1. Universidad :
- 2. Facultad :
- 3. Nivel :
- 4. Ciclo :
- 5. Estudiante :
- 6. Día :
- 7. Hora :

III. INSTRUCCIONES

Lee atentamente las preguntas de los cuestionarios y respóndalas marcando con un aspa (x) de acuerdo a tu percepción.

IV. CONTENIDO

CULTURA ORGANIZACIONAL	SI FUERTE	NO DEBIL
1. IMPLICACION		
1.1. La mayoría de los miembros de la Facultad de Enfermería están muy comprometidos con su trabajo.		
1.2. En la Facultad de Enfermería se puede conseguir la información que se necesita.		
1.3. La planificación del trabajo implica a todos los miembros de la Facultad.		
1.4. Se fomenta la cooperación entre los miembros de la Facultad		

CULTURA ORGANIZACIONAL	SI FUERTE	NO DEBIL
1.5. Se realiza la tarea en equipo.		
1.6. La Facultad invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.		
1.7. Existen problemas en la Facultad porque no se dispone de las habilidades para hacer el trabajo.		
2. CONSISTENCIA		
2.1. La Decana de la Facultad práctica lo que pregona.		
2.2. Existe en la Facultad un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse		
2.3. Resulta fácil lograr el consenso en temas difíciles.		
2.4. Se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.		
2.5. La manera de trabajar en la Facultad es constante y predecible.		
2.6. Es fácil coordinar los proyectos entre los diferentes grupos de la Facultad		
2.7. Existe una buena aleación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la Facultad.		
3. ADAPTABILIDAD		
3.1. La forma que tienen los miembros de la Facultad es fácil de cambiar.		
3.2. Los miembros de la Facultad adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.		
3.3. Los miembros de la Facultad cooperan para introducir cambios.		
3.4. Todos los miembros de la Facultad comprenden los deseos y necesidades del entorno.		
3.5. La Facultad fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad.		
3.6. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en la Facultad		
3.7. El aprendizaje de los estudiantes en un objetivo importante en el trabajo cotidiano.		
4. MISION		
4.1. La estrategia que emplea la Facultad sirve de ejemplo a otras organizaciones.		
4.2. La Facultad tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.		
4.3. La Facultad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo.		
4.4. Los Directivos de la Facultad fijan metas ambiciosas pero realistas.		
4.5. La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.		
4.6. La Facultad compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.		
4.7. La misión de la Facultad genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.		
4.8. La Facultad tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro.		

SATISFACCION ACADEMICA	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NO SATISFECHO
1. ENSEÑANZA			
¿Cómo te encuentras con respecto a la enseñanza que te brindan los docentes de acuerdo a:			
1.1. Dominio sobre los temas de las asignaturas.			
1.2. Estrategias de enseñanza utilizadas en las clases (exposición, debate, investigación, demostración, ejemplos, etc)			
1.3. Recursos didácticos empleados en la clase (diapositivas, maquetas, pizarra, etc)			
1.4. Estrategias de evaluación que usan los docentes.			
1.5. Asesoría académica solicitada			
2. ACTITUD DEL DOCENTE			
¿Cómo te encuentras con respecto a la actitud del docente en clase de acuerdo a:			
2.1. Explicación de temas en forma clara y ordenada.			
2.2. Resolución adecuada de dudas planteadas.			
2.3. Abierto a las sugerencias de los estudiantes.			
2.4. Accesible a los estudiantes.			
2.5. Fomento de la participación, compañerismo, solidaridad y tolerancia.			
2.6. Realización de tareas individuales y en grupo.			
2.7. Interés por solucionar dificultades académicas de los estudiantes.			
2.8. Respeta el horario y no falta a clase.			
2.9. Propicia un ambiente de respeto, confianza y alegría.			
2.10. Valora el esfuerzo de los estudiantes en el logro de los aprendizajes.			
2.11. Estimula a la creatividad.			
3. ORGANIZACIÓN ACADEMICA			
¿Cómo te encuentras con respecto a la organización académica de acuerdo a:			
3.1. Los contenidos teóricos de las asignaturas.			
3.2. La relación entre lo visto en clase y su aplicación en la vida cotidiana.			
3.3. Organización de cursos, talleres, seminarios.			
3.4. Programa de tutoría.			
3.5. La claridad del reglamento que rige la vida académica.			

SATISFACCION ACADEMICA	MUY SATISFECHO	SATISFECHO	NO SATISFECHO
3.6. Atención de los directivos a las necesidades académicas.			
3.7. Atención del personal administrativo.			
4. INFRAESTRUCTURA Y SERVICIO UNIVERSITARIO.			
¿Cómo te encuentras respecto a la infraestructura y servicio universitario de acuerdo a:			
4.1. Ventilación e iluminación de las aulas.			
4.2. Equipamiento de las aulas: Proyector multimedia, Televisor, pizarra.			
4.3. Estado y comodidad de las carpetas y/o mesas de trabajo.			
4.4. Centro de cómputo: Suficiente cantidad de computadoras, disponibilidad de software, internet, amplitud de salón de cómputo, tiempo asignado para el uso de las computadoras.			
4.5. Laboratorios: Suficientes mesas de trabajo, modernidad de los equipos e instrumentos, número de estudiantes por maqueta, estado de los equipos e instrumentos, utilidad de las guías de práctica.			
4.6. Baños: estado e higiene.			
4.7. Biblioteca: Amplia, ventilada e iluminada, libros actualizados.			
4.8. Áreas verdes: Estado de conservación.			